

Erscheint wöchentlich Freitags.  
Zu beziehen nur durch die Post  
zum Preise von 1,20 M., fürs  
Ausland 1,50 M. vierteljährlich.

Inserate kosten 30 Pfennig pro  
3gepaltene Postzeile.  
Bei Wiederholungen entsprechen-  
der Rabatt.

# Sattler- und Portefeuille-Zeitung

Organ zur Wahrnehmung der Interessen aller in der Sattlerei und der gesamten  
Lederverwareindustrie und deren Nebenbetrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen

Nr. 31 .: 27. Jahrgang

Verlag und Redaktion: Berlin SO. 16, Bräuden-  
straße 106 .: Telefon: Amt Moritzplatz, 2120

Berlin, den 1. August 1913

**Inhalt:** Beitragszahlung. — Streiknotizen. — Die  
Gewerkschaften als Kulturfaktoren. — Die Bedeutung der  
Arbeitsordnung im gewerblichen Leben. II. — Eine Gefahr  
für die Rechtschaffenheit der Tarifverträge. — Der Bau  
Söchtig 1912. — Aus unserem Beruf. — Streiks und  
Lohnbewegungen. — Internationale Vereinigung. — Korre-  
spondenzen. — Kurze. — Briefkasten der Redaktion. —  
Abwesenheitsänderungen. — Sterbetafel. — Versammlungs-  
kalender. — Anzeigen.

**Für die Woche vom 3. bis 9. August ist  
der 32. Verbandsbeitrag fällig. Wer länger  
als fünf Wochen mit seinen Beiträgen im  
Rückstand ist, kann keinerlei Unterstützung aus  
der Verbandskasse erhalten.**

**Achtung! Kollegen! Achtung!**  
Aus Zweckmäßigkeitsgründen sind wir nicht  
in der Lage, alle zurzeit beim Zentralvorstand  
gemeldeten Lohnbewegungen an dieser Stelle  
anzugeben bzw. vor Bezug zu warnen. Des-  
halb werden die Kollegen in ihrem eigensten  
Interesse ersucht, bei Arbeitsaufnahme in an-  
deren Städten sich zuvor bei der dortigen Orts-  
verwaltung zu erkundigen.

Berlin. Die Linolenleger und Offizier-  
sattler stehen in einer Tarifbewegung.  
In Antwerpen und Brüssel stehen die  
Wagenfahrlöhner im Streik.  
Gera, N. Sämtliche Arbeiter der Ka-  
rosseriefabrik Peter Sack stehen seit dem  
20. Juni im Streik.

## Die Gewerkschaften als Kultur- faktoren.

Die kapitalistische Wirtschaftsweise hat überall,  
wo sie ihren Siegeszug gehalten hat, für die Men-  
schen neue, völlig anders geartete Lebensbedingungen  
geschaffen. Die alte soziale Gebundenheit ist gelöst  
worden, das „Spiel der freien Kräfte“ trat an seine  
Stelle. Die Menschen wurden rechtlich und mora-  
lisch frei erachtet. Jeder war seines Glückes  
Schmied! Und dennoch waren jetzt Mächte herauf-  
beschworen worden, von deren verheerenden Wirkun-  
gen man sich schlecht eine Vorstellung machen konnte.  
Mächte, die mit dem Wesen des Kapitalismus un-  
zer trennlich verbunden waren. — Die Gesellschaft  
hatte eine scharfe Klassenhebung erfahren. Für  
die industriellen Kapitalisten, die Besitzer der Fabri-  
ken, Maschinen, Rohstoffe usw., war nur das eine,  
alle ihre Gegenstände überbrückende Bestreben vor-  
handen, den Besitz immer und immer zu vermehren.  
Weid wurde das Ideal, der absolute Herrscher, der  
die ganze Welt zu seinem Sklavenreich machte, der  
neue Gott, der ihnen alle Seligkeit versprach.

In welcher unverantwortlichen Weise in den An-  
fängen der kapitalistischen Industrie mit Menschen-  
material gewirtschaftet wurde, können wir noch heute  
in Fr. Engels „Lage der arbeitenden Klassen in  
England“ nachlesen. — Die Arbeiter, denen es un-  
möglich war, als selbständige Gewerbetreibende ihr  
Dasein zu fristen, da die Fortschritte in der Technik  
so gewaltig waren, daß der Lohn, der mittels Hand-  
arbeit erworben werden konnte, nicht vor dem Hun-  
gerlöhne schützte, waren gezwungen, in den Fabriken  
zu arbeiten. Die Arbeitszeit betrug in der Regel  
14 bis 16 Stunden. Ja, man dehnte sie am liebsten  
auf den ganzen Tag aus, eine Grenze fand sie erst  
dann, wenn die Arbeiter erschöpft zusammenbrachen.

Schutz gegen Betriebsunfälle und Krankheit war un-  
bekannt. Menschenfleisch war ja billig.

Burde die Lebenshaltung der Kapitalisten immer  
luxuriöser und häuften sich die Reichtümer in un-  
glaublicher Weise an, so sank das Proletariat immer  
tiefer ins Elend, ihm fehlte es am Notwendigen.  
Weib und Kind mußte dem Kapital geopfert werden,  
von einem Familienleben konnte nicht die Rede sein,  
noch viel weniger von Menschenwürde. Verzweif-  
lung, Degenerierung, das war die Folge des rüd-  
sichtslosen Mißbrauchs der Arbeitskraft. Wenn die  
arbeitende Klasse ihre qualvollen Leiden beseitigen  
oder vermindern wollte, so war sie nur auf sich an-  
gewiesen, auf ihre eigene Kraft; die Neben einiger  
Menschenfreunde verhalten ungehört.

Die Arbeiter erkannten die Gefahr und ver-  
einigten sich. Die Gewerkschaften wurden die  
Kulturfaktoren, ihnen wurde die Aufgabe zuteil, die  
Lage der Arbeiter in der gegenwärtigen Gesell-  
schaftsordnung zu heben. Durch den Zusammen-  
schluß zur Interessengemeinschaft lernen die Arbeiter  
erst ihre Macht kennen, die sie im Produktionspro-  
zess darstellen. Die Vereinzelung wird aufgehoben  
und damit gleichzeitig die Konkurrenz der Arbeiter  
untereinander, d. h. das gegenseitige Unterbieten  
im Lohn, die schärfste Waffe in der Hand der Unter-  
nehmer. Jetzt erst waren sie in der Lage, eine Ent-  
wertung ihres einzigen Besitzes, der Ware Arbeits-  
kraft, wirksam bekämpfen zu können. Das mächtige  
wirtschaftliche und soziale Hebergewicht des Kapitals  
kann der einzelne nicht begrenzen, das ist nur möglich  
durch die Organisation, und ist um so erfolgreicher,  
je stärker die Mitgliederzahl ist, die hinter ihn steht.  
Die Organisation erweckt die Arbeiter zum Selbst-  
bewußtsein, jeder einzelne gewinnt an Energie, steht  
doch hinter ihm die große organisierte Gesamtheit.

Betrachten wir uns einmal die Fundament-  
forderung, die Verkürzung der Arbeitszeit. Die  
Großindustrie arbeitet mit riesigen Maschinen, die  
den Arbeiter zwingen, ihnen alle Aufmerksamkeit zu-  
wenden. Die schlechte Fabrikluft, der ohrenbetäu-  
bende Lärm, dies alles bewirkt, daß der Arbeiter  
heute nicht mehr solange Zeit arbeiten kann, wie  
vielleicht im Mittelalter, wo man bestrebt war, gute  
Arbeit zu liefern und das Hehen und Jagen nicht  
kannte. Dazu kommt aber noch, daß das Leben des  
Arbeiters erst dann beginnt, wenn er die Fabrik ver-  
lassen hat. Dann erst hat er Zeit, sich mit seiner  
Person und mit seiner Familie zu beschäftigen, kann  
er seine Gesundheit pflegen. Erst wenn die Arbeits-  
zeit nicht mehr den ganzen Arbeitstag umfaßt, kann  
der Arbeiter seine körperliche Bildung erweitern, kann  
er sich mit öffentlichen Fragen beschäftigen. Keine  
Forderung ist also von ganz weittragender Bedeu-  
tung wie die Verkürzung der Arbeitszeit! Der Ar-  
beiter kann seinen Verpflichtungen als Familien-  
vater bei langer Arbeitszeit nur mangelhaft nach-  
kommen, er kann ebenso schlecht als Staatsbürger  
zu den Fragen des öffentlichen Lebens Stellung neh-  
men, wenn ihm die Zeit fehlt. Und nimmt er dazu  
schließlich eine falsche Stellung ein, so rächt sich dies  
oft sehr bitter.

Die Anwendung neuer Maschinen hat zur Folge  
ein Anwachsen der arbeitslosen Arbeiter, Maschinen-  
arbeit bedeutet ja schließlich nichts anderes als  
Heberflüssigmachen von menschlicher Arbeitskraft;  
auch da kann nur Verkürzung der Arbeitszeit ein  
Gegengewicht schaffen. Für die Arbeiter ist somit keine  
Forderung so tief begründet und berechtigt, wie die  
Festsetzung eines höchstens acht Stunden betragenden  
Normalarbeitstages. Nicht nur für die Arbeiterkass

wäre dies von Nutzen, sondern es bedeutete für die  
gesamte Gesellschaft einen gewaltigen sozialen, öko-  
nomischen, hygienischen und moralischen Fortschritt.

Unzertrennlich verknüpft mit der Frage der Ar-  
beitszeit ist die Lohnfrage. Beide bedingen sich ge-  
wissermaßen. Es ist nämlich nichts falscher, als die  
Auffassung, lange Arbeitszeit habe hohen Lohn zur  
Folge. Das Gegenteil lehrt uns die Wirklichkeit.  
Überall, wo kurze Arbeitszeit vorherrschend ist, be-  
zieht ein höherer Lohn. — Die Entwidlung der Ge-  
sellschaft hat zur Folge, daß mit jedem neuen Tage  
neue Bedürfnisse entstehen und die alten Bedürfnisse  
eine fortwährende Erweiterung erfahren. Der  
Mensch von heute, der in der Großstadt lebt, hat viel  
mehr und andere Bedürfnisse als der Arbeiter vor  
fünfzig Jahren. Der ist kein Kulturmenschen, der zu-  
frieden ist, wenn er nur soviel hat, um „halbwegs“  
leben zu können, sondern nur derjenige, der bestrebt  
ist, seine Lebenshaltung ebenso zu verbessern, wie  
die Gesellschaft fortschreitet. Das ist aber für die  
Arbeiter nur möglich, wenn sie fortwährend bemüht  
sind, ihren Lohn zu erhöhen. Es wäre ein recht ge-  
ringer Vorteil, unter Ausnutzung der günstigen  
Konjunktur die Löhne in die Höhe zu schnellen,  
um dann beim wirtschaftlichen Niedergang ebenso  
tief wieder zu sinken. Die Lebenshaltung der Ar-  
beiter ist erst dann besser und sicherer zu gestalten,  
wenn es der Organisation gelingt, die Errungen-  
schaften festzuhalten und Verschlechterungen abzu-  
wehren. Die Lohnhöhung ermöglicht es dem Ar-  
beiter, mehr Waren zu kaufen, er ist in der Lage,  
sich besser zu nähren, besser zu kleiden, er kann  
etwas mehr für die Wohnung ausgeben und fördert  
so seine Gesundheit. Es sind das alles Dinge, deren  
Wirkung dahin geht, an der kulturellen Entwicklung  
der Gesellschaft fördernd mitzuarbeiten.

Das Arbeiten in den Fabriken hat zur Folge,  
daß das Leben und die Gesundheit der Arbeiter  
ernstlich gefährdet werden. Unfälle und Berufs-  
krankheiten können aber nur wirksam bekämpft wer-  
den, wenn die Arbeiterorganisationen selbst eifrig  
darüber wachen, daß die Arbeiterschutzgesetze die er-  
forderliche Beachtung finden. Wo die Unternehmer  
keinen starken Organisationen gegenüberstehen,  
preisen sie auf das „bisherige Sozialreform“. Da  
sind es nur nackte Buchstaben, die auf dem Papier  
stehen. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, hier den  
mangelhaften Schutz, den der Arbeiter genießt, auch  
zur Durchführung zu bringen.

Die gegenseitige Wirkung der richtigen Unter-  
stützungsummen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und  
anderen Wechselfällen des Lebens ist so offensichtlich,  
daß sich ein besonderes Eingehen darauf erübrigt.  
Die verheerenden Wirkungen der Krise wären noch  
viel fürchterlicher, fände der Arbeiter nicht Rückhalt an  
seiner Organisation.

So sind die Gewerkschaften überall bemüht, för-  
dernd für ihre Mitglieder zu arbeiten, eine Besser-  
ung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Und  
ihre ganzen Wirken baut sich auf das solide Funda-  
ment der vollen Gleichberechtigung, der Demokratie.  
Jeder einzelne ist in der Lage, für das Wohl seiner Ver-  
rurskollegen, wie für das Wohl des einzelnen mit zu  
raten und zu taten, das bedingt aber auch, daß die  
Organisationsentschlüsse bindend für alle Mitglieder  
sind, denn sonst ist eine erfolgreiche Tätigkeit un-  
möglich. Darin kommt aber auch die höchste sittliche  
Konsequenz zum Ausdruck, sich bewußt unter den  
Willen der Gesamtheit zu stellen, wenn es einmal  
gilt, mitzuarbeiten am Aus- und Weiterbau der Or-  
ganisation.

### Die Bedeutung der Arbeitsordnung im gewerblichen Leben.

11.

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist in § 134b, der Gewerbeordnung gesetzlich umschrieben. Hiernach muß die Arbeitsordnung Bestimmungen enthalten:

1. über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;

2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung mit der Maßgabe, daß die regelmäßige Lohnzahlung nicht am Sonntag stattfinden darf. Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde zugelassen werden;

3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen benommen soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;

4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;

5. sofern die Vermittlung von Lohnbeträgen nach Maßgabe der Bestimmung des § 134 Abs. 1 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.

Zu Ziffer 2 ist darauf aufmerksam zu machen, daß den Arbeitern bei der regelmäßigen Lohnzahlung ein schriftlicher Beleg (Lohnzettel, Lohnliste, Lohnbuch usw.) über den Betrag des verdienten Lohnes und der einzelnen Arten der vorgenommenen Abzüge auszuhandigen ist.

Dem Betriebsinhaber bleibt überlassen, außer diesen gesetzlich festgelegten Bestimmungen noch weitere, die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit der Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei der Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit dem Betriebe verbundenen Einrichtungen sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden.

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich. § 134c B.G.B.

Nach der in der Theorie herrschenden Ansicht, der sich auch die Gerichte in zunehmendem Maße anschließen, erlangt die Arbeitsordnung mit ihrem Ausschlag rechtsverbindliche Kraft, so daß ihre Wirksamkeit nicht abhängig ist von der Ausübung an den Arbeiter oder Kenntnisnahme derselben. Wie sehr damit der Sicherheit und Erleichterung des Beweises gedient wird, zeigen die häufigen Streitigkeiten, welche vor Gericht wegen der Kündigungsfrist ausgetragen werden. Diese werden hier vermieden oder doch rasch beseitigt, sobald die Kündigungsfrist in der Arbeitsordnung festgelegt ist. Der Arbeitgeber darf aber trotzdem nicht unterlassen, die Arbeitsordnung dem Arbeiter auszuhändigen, wenn er nicht einer Strafeinführung gewärtig sein will. Seiner gesetzlichen Pflicht hat der Arbeitgeber nicht genügt, wenn er die Arbeitsordnung dem Arbeiter nur zum Durchlesen übergibt und sodann juridisch verlangt oder sich gar deren Anerkennung bestätigen läßt, obwohl sie der Arbeiter nicht einmal zu Gesicht bekommen hat.

Die Rechtsanschauung, daß der in das Arbeitsverhältnis eintretende Arbeiter sich stillschweigend mit der bestehenden Arbeitsordnung einverstanden erklärt, bedeutet in seiner Weise eine Härte für den Arbeiter. Denn bei den heutigen Wirtschafts- und Verhältnisseverhältnissen wird man in der Regel annehmen können, daß der Arbeiter, der sich in den einschlägigen Fragen oft besser auskennt wie der Arbeitgeber, über das Vorhandensein einer gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsordnung unterrichtet ist; wenn er Wert darauf legt, kann er sich auch die erforderliche Kenntnis von dem Inhalte der Arbeitsordnung verschaffen. Die gleiche Rechtsübung gelangt auch bei dem Tarifvertrage im Verhältnis zum Arbeitsvertrage zur Anwendung. Hier gelten auch mangels einer abweichenden Vereinbarung die Lohnsätze des Tarifvertrages, wenn sie zu ortsbildlich geworden sind, nach § 612 II B.G.B. als stillschweigend vereinbart, selbst dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien nicht dem Tarifvertrage unterliegen. Auch in dem Falle, daß über Kündigung nichts vereinbart ist, wird man unter Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte die in dem Tarifvertrage festgelegte Kündigungsfrist, wenn sie die ortsbildliche ist, als stillschweigend verabredet unterstellen müssen. Es ist nicht einmal notwendig, daß die Parteien von dem Inhalte der Verkehrssitte Kenntnis haben, um den entsprechenden Nachschloß einzutreten zu lassen (vgl. Urteil des O.G. München vom 28. September 1912, abgedruckt in der Zeitschrift „Das Einigungsamt“ 1. Jahrg. Heft 3). Im Anschlusse daran ergibt sich von selbst die Not-

wendigkeit, das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsordnung kurz zu erörtern. Durch das in den letzten Jahren zu so großer Blüte gelangte Tarifvertragswesen hat die Arbeitsordnung, soweit wenigstens das Handwerk in Betracht kommt, an Bedeutung eingebüßt. Tarifvertrag und Arbeitsordnung können rechtlich nicht auf dieselbe Stufe gestellt werden. Während die Arbeitsordnung nach ihrer formellen und materiellen Seite im Geseke geregelt und mit strafrechtlichen Folgen ausgestattet ist, ist der Tarifvertrag lediglich ein obligatorischer Vertrag, welcher der gesetzlichen Regelung nach entbehrt.

Wenn der Tarifvertrag den Rechtscharakter der Arbeitsordnung erlangen soll, dann genügt es nicht, daß er als Arbeitsordnung bezeichnet wird, sondern es ist unbedingt erforderlich, daß er von dem Arbeitgeber unter Befügung des Datums des Erlasses unterzeichnet und ausgehängt wird.

Tarifvertrag und Arbeitsordnung können voneinander abweichen; dann wird es sich fragen, welche Bestimmungen der Vorrang haben. Es ist hier nicht der Ort, zu dieser lebhaft umstrittenen Frage Stellung zu nehmen. Im Interesse einer geordneten Fortentwicklung des Tarifvertrages wäre es zweifellos gelegen, wenn entsprechend einem Beschlusse des 13. Deutschen Handwerks- und Gewerbetammerkongresses zu Würzburg das rechtliche Verhältnis von Arbeitsordnung und Tarifvertrag in dem Sinne geändert würde, daß die Arbeitsordnung dann nicht verbindlich sein darf, wenn sie einem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag zuwiderläuft.

Von nicht geringer Bedeutung ist ferner die Kenntnis der Rechtslage bei außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

In dem § 123 der Gewerbeordnung sind die Gründe des Austritts und in dem § 124 die Gründe des Austritts aus der Arbeit namentlich und erschöpfend aufgeführt; nur wenn das Arbeitsverhältnis mindestens auf vier Wochen oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart ist, kann außerdem noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine außerordentliche Kündigung erfolgen. § 124a. Es kann nun zugegeben werden, daß der Katalog der Entlassungs- und Austrittsgründe für die heutigen Verhältnisse nicht mehr ausreichend ist; man braucht nur an den Fall zu erinnern, daß Arbeiter unter sich handgemein werden; eine Entlassung kann der Arbeitgeber nicht vornehmen, weil eine solche nach § 123 Ziff. 3 nur dann zulässig ist, wenn der Arbeiter sich Unflichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuzuschreiben kommen läßt. Diesem unbefriedigenden Rechtszustande kann dadurch begegnet werden, daß entweder in §§ 123 und 124 entfallene Katalog auf Grund der bisherigen Erfahrungen entsprechend erweitert wird, oder dadurch, daß das gewerbliche Arbeitsverhältnis ebenso wie jedes Dienstverhältnis nach § 626 B.G.B. allgemein aus wichtigen Gründen für auflösbar erklärt wird.

Bevor jedoch eine gesetzliche Regelung kommt, haben es die Parteien in der Hand, im Wege von Vereinbarungen die Entlassungs- und Austrittsgründe zu vermehren. Solche ergänzende Vereinbarungen dürfen nur nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Soweit eine Arbeitsordnung in Betracht kommt, muß diese nach der zutreffenden Gesetzesvorschrift des § 134c Abs. II B.G.B. die außerordentlichen Kündigungsgründe aufzählen, wenn ihnen eine Rechtsvorschrift zukommen soll.

Wenn das Arbeitsverhältnis rechtswidrig gelöst wird, hat der vertragsstreue Teil gegen den anderen Teil einen klagbaren Anspruch.

Der Arbeitgeber kann seinen Schaden ersetzt beanspruchen und der Arbeiter die Fortentrichtung der Vergütung verlangen. Außerdem ist beiden Teilen in § 124b B.G.B. das Recht eingeräumt, ohne einen Schaden nachweisen zu müssen, von dem Gegner, der rechtswidrig das Arbeitsverhältnis löst, als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit höchstens aber für eine Woche, den Betrag des ortsbildlichen Tagelohnes zu fordern. Diese Gesetzesbestimmung findet jedoch auf Arbeitgeber und Arbeiter in den Betrieben, in welchen eine Arbeitsordnung erlassen werden muß, keine Anwendung. Hier kann der Arbeitgeber für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter die Vermittlung des rüchsnitigen Lohnes bis zu dem Betrage des durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus ausbedingen. Diese Lohnvermittlungsabrede muß in die Arbeitsordnung, die auch über die Verwendung der verwirkten Beträge bestimmen muß, aufgenommen werden. An sich ist es rechtlich zulässig, daß der Arbeitgeber diese Beträge für sich verwendet, aber in der Regel wird er sie einem wohlthätigen Zwecke oder den Arbeitern selbst wieder zukommen lassen.

Die Lohnvermittlungsabrede kann dann keine praktische Bedeutung verlieren, wenn der Arbeiter nach Empfang des Lohnes einen Vertragsbruch be-

geht. Der Arbeitgeber kann dagegen Vorfrage treffen, daß er sich eine Vertragsstrafe, welche auf Antrag des Arbeiters dem rüchsnitigen Ermäßigungsrecht unterliegt, versprechen läßt. Außerdem steht ihm auch nach der § 119a B.G.B. zur Seite, der insbesondere zur Sicherung der Vertragsstrafe von Wert ist. Nach dieser Gesetzesbestimmung dürfen nämlich von dem Arbeitgeber zur Sicherung des Erfolges eines ihm aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe Lohnenthalten ausbedingen werden mit dem Abmaße, daß sie bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen dürfen.

Zur Aufrechterhaltung der Ordnung und der Disziplin im Betriebe kann die Festsetzung von Strafen sich als eine Notwendigkeit ergeben. Diese Strafen müssen in der Arbeitsordnung vorgezeichnet sein, wobei die Art und Höhe derselben, die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, deren Einziehung und der Zweck ihrer Verwendung genau anzugeben sind. Andere Strafen, als die in der Arbeitsordnung kennt, dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Ein allgemeiner Vorbehalt dahin, daß der Arbeitgeber außer den in der Arbeitsordnung im einzelnen vorgesehenen Strafen noch andere Strafen festsetzen kann, ist unzulässig. Ebenso dürfen Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl und die guten Sitten verletzen, in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Als Arten der Strafen können insbesondere in Betracht kommen: Verwarnungen, Verweise, Geldstrafen, Ausschluß von der Arbeit, Ausschluß von wohlthätigen Einrichtungen oder besonderen Vorteilen.

Für die Höhe der Geldstrafe ist im Geseke eine Maximalgrenze bestimmt insofern, als sie die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen dürfen; jedoch können Fälligkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstöße gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden.

Die Einziehung der Geldstrafe kann dadurch erfolgen, daß sie der Arbeiter freiwillig bezahlt oder sich an dem Lohn oder der hinterlegten Sicherheit abziehen läßt. Wegen die Zulässigkeit des Abzuges der Strafe vom Lohn sind rechtliche Bedenken geltend gemacht worden, weil hier ein nach § 394 B.G.B. in Verbindung mit § 2 des Lohnbeschlagnahmengesetzes unzulässiger Aufrechnungsvertrag vorliegt. Es steht jedoch nichts im Wege, daß der Arbeiter am Lohn tag einen Teil des Lohnes sich einbehalten läßt, welcher Vertrag mit seinem Einverständnis zur Zahlung von fällig werdenden Strafgebühren bestimmt sein soll; eine in diesem Rahmen gehaltene Bestimmung der Arbeitsordnung kann nicht beanstandet werden.

Die Verwendung der Strafgebühren hat zum Besten der Arbeiter des Betriebes zu geschehen. Der Arbeiter kann bei nicht gesetzmäßiger Verwendung der Strafgebühren ihre Herauszahlung verlangen.

Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden; wenn dies nicht geschieht, so wird man den Strafen eine Rechtswirkung nicht zusprechen können. Für die Geldstrafen ist außerdem noch vorgeschrieben, daß sie in ein Verzeichnis einzutragen sind, welches den Namen des Vertrags, den Tag der Verurteilung sowie den Grund und die Höhe der Strafen angeben und auf Erfordern dem Gewerbeaufsichtsbeamten jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

Außerdem sind bei der notwendigen Festsetzung des Anfanges und Endes der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der für die Gehilfen und Lehrlinge vorgesehenen Pausen die auf die Mindestarbeitszeiten und Mittagspause bezüglichen §§ 138c und 139a B.G.B. zu berücksichtigen.

Der Gesetzgeber hat eine Reihe von Strafvorschriften erlassen, welche die Durchführung der Bestimmungen der Arbeitsordnung gewährleisten sollen, wobei zu beachten ist, daß ein Irrtum über das Wesen, den Inhalt und die Tragweite dieser Vorschriften nicht vor Strafe schützt. Die Aufzählung der einzelnen Strafbestimmungen würde zu weit führen, nur die in § 147 Ziff. 5 B.G.B. enthaltene sei der Wichtigkeit halber hervorgehoben. Hiernach wird mit Geldstrafe bis zu 300 Mk. und im Unvermögensfalle mit Haft bestraft: wer eine gewerbliche Anlage betreibt oder eine offene Verkaufsstelle hält, für welche eine Arbeitsordnung (§§ 134a, 139k) nicht besteht, oder wer der endgültigen Anordnung der Behörde wegen Ersetzung oder Abänderung der Arbeitsordnung nicht nachkommt.

Zum Schluß ist noch darauf hinzuweisen, daß auch Arbeitgeber, die in ihren Betrieben weniger als zwanzig Arbeiter oder in ihren offenen Verkaufsstellen weniger als zwanzig Handlungsgehilfen und Lehrlinge beschäftigen, eine Arbeitsordnung erlassen dürfen.

### Eine Gefahr für die Rechtswirksamkeit der Tarifverträge.

Die Entscheidungen des Land- und Kammergerichts in Sachen Valentin kontra Sattler- und Portefeullerverband bilden noch fortgesetzt den Gegenstand eingehender Erwägungen in den Zeitungen aller Richtungen, bei Juristen, Sozialpolitikern und nicht zuletzt in Arbeiter- und Unternehmerkreisen. Alle uns zu Gesicht und Gehör gekommenen Äußerungen stimmen überein, daß die in den beiden Urteilen festgelegte Ansicht mit dem bestehenden und sich ständig fortentwickelnden Tarifwesen im Arbeitsverhältnis unvereinbar ist. Um unseren Mitgliedern ein Bild über die Bedeutung des aus ökonomischen Verhältnissen heraus entstandenen Tarifwesens zu geben, haben wir an dieser Stelle bereits einige Meinungsäußerungen über die gerichtlichen Entscheidungen veröffentlicht, denen wir heute eine neue hinzufügen können. Der „Grundstein“ schreibt u. a.:

Unsere Leser werden erstaunt fragen: besteht für diese beiden preussischen Gerichte ein Verein nicht aus seinen Mitgliedern? Anscheinend nicht. Landgericht und Kammergericht glauben womöglich, nach dem Wortlaut ihres Urteils, daß es Vereine gibt, die ihre Bestimmungen sportmäßig betreiben, sozusagen um die Mitglieder im Sandhaufen oder Stimmzettelschreiben zu üben. Daß mit den Bestimmungen auch noch der Zweck verbunden sein kann, für das Erwerbsleben bestimmte und feste Regeln zu schaffen, nehmen sie wohl nicht an. Wir sind überzeugt, daß unsere Leser vergeblich nach dem Sinn dieses Urteils suchen werden. Wir müssen gestehen, daß wir gleichfalls vor einem Rätsel ständen, wenn wir nicht schon öfter das Wort von der Weltfremdheit unserer Juristen gehört hätten. In ihren Pandekten steht nichts von Organisationen und Tarifverträgen, und darum kann niemand verlangen, daß die Richter etwas von deren Bedeutung und Wirkung wissen sollen. Um der Sinn dieses Urteils zu erfassen, dazu muß man gelehrt sein, muß ein Jahrzehnt oder länger die Schulbänke auf Gymnasien und Universitäten gedrückt haben und sich dann schließlich solange hinter Alfenbergen und Fachschriften verfangen haben, bis man vollständig gelehrt ist von aller Kenntnis des wirklichen Lebens. Wenn die Vertragschließenden und die Mitglieder der Organisationen nicht vernünftig wären, dann hingen jetzt alle Tarifverträge in der Luft. Denn das Urteil des Kammergerichts erhebt zwar nicht mit Worten, aber doch nach seiner Logik die Anarchie zu dem gesetzmäßigen Zustande. Jeder von uns Nichtjuristen wird ein Vereinsmitglied, das in der Versammlung für einen Beschluß stimmt und außerhalb der Versammlung dagegen handelt, für einen Betrüger halten. Das Kammergericht klärt uns darüber auf, daß dies der gesetzmäßige Zustand ist. Der Vertrag wird auf diese Art heilig gesprochen. Die Richter fassen den Verein als einen abstrakten Begriff auf, der Beschlüsse fassen könne, von denen die Mitglieder nicht betroffen würden. Bei aller Gleichgültigkeit hat man nicht daran gedacht, daß zwischen einem Verein und einer Aktiengesellschaft oder Genossenschaft doch ein bedeutender Unterschied besteht. Nehmen wir einmal an, ein Verein hätte vor einigen Tagen beschlossen, durch einen Extrabeitrag eine Summe Geldes aufzubringen, um den Richtern ein Werk über die Bedeutung und das Wesen der Tarifverträge und Organisationen verschaffen zu können. Der Beschluß würde zwar einstimmig gefaßt, aber als der Beitrag erhoben werden soll, weigern sich sämtliche Mitglieder zu zahlen. Nach der Theorie des Kammergerichts wäre nun der Verein zur Durchführung des Beschlusses verpflichtet; praktisch wäre die Durchführbarkeit unmöglich, weil sämtliche Mitglieder sich weigern, die Mittel herzugeben. Die rechtlichen Bewidlungen, die aus dem Fall entstehen könnten, sind so mannigfaltig, daß wir sie nicht alle wiedergeben können. Sie würden dem Kammergericht für mehrere Jahre Arbeit geben. Ob wohl das Kammergericht zu einem derartigen Urteil gekommen wäre, wenn die Lederarbeiter vertragsbrüchig geworden wären?

Mancher unserer Kollegen wird nun annehmen, daß nach diesem Urteil auch ein Teil unserer Verträge gefährdet sei. Bei den in diesem Jahr auf Grund des zentralen Tarifvertrages abgeschlossenen Verträgen liegt die Sache so, daß ein einzelner Unternehmer, der das Gerichtsurteil etwa ausnützen will, indem er den Tarifvertrag trotz Beurteilung durch die Schlichtungskommission nicht einhält, sich damit außerhalb des Vertrages stellt. Das gleiche ist der Fall bei einem Unternehmer, der bei Streitigkeiten an Stelle der Schlichtungsinstanzen den ordentlichen Rechtsweg beschreitet. In beiden Fällen müssen die Unternehmer den Arbeiterorganisationen zur Bekämpfung freigegeben werden, davor kann sie auch kein Kammergericht schützen. Die Arbeitgeberzeitungen scheinen vor der Hand noch nicht recht zu wissen, wie sie sich zu dem Urteil stellen sollen. Sie sind sich noch nicht recht klar, ob aus diesem Urteil Vor-

teile für die Unternehmer herausgeschlagen sind. Nach unserer Auffassung ist mit diesem Urteil dem von den Unternehmerverbänden mit allen Mitteln angestrebten zentralen Vertrage ein schwerer Stoß berührt. Sobald auch nur eine geringe Anzahl Unternehmer sich die Urteilsgründe zu eigen machen und die Verträge brechen, ohne daß sie vorher von den Gerichten zur Erfüllung ihrer Pflichten angehalten werden, könnte man den Arbeiterorganisationen nicht zuzimmern, noch weitere solche Verträge abzuschließen. Vorläufig wird es jedenfalls dazu nicht kommen. Wir sind allerdings davon überzeugt, daß an recht vielen Orten unsere Kollegen sehr erfreut sein würden, wenn die Unternehmer die kammergerichtliche Theorie in der Praxis anwenden.

### Der Gau Görlitz 1912.

Trotz der politischen Wirren am Vorkan und der drohenden Gefahr eines Weltkrieges war das Jahr 1912 auch für unsere Unternehmer kein schlechtes zu nennen. Die Reiseeffekten- und Leder-galanteriebranche war wohl infolge des Niederganges im Export nicht so andauernd beschäftigt.

Joll um Joll muß den schlesischen Unternehmern das kleinste Zugehörnis unter Aufwendung großer Mühen und Kosten abgerungen werden. Nur ein Teil unserer schlesischen Arbeitgeber hat sich mit der Tatsache abgefunden, daß auch die Arbeiter ihren Anteil an dem dreimal geheißigen Profit zu verlangen haben. Und doch sind die Erfolge noch recht bescheidene, weil viele Arbeitnehmer trotz intensiver Aufklärung recht phlegmatischen und rüch-sichtigen Ansichten halbtigen. Die teilweise haltlose Furcht der Organisation anzugehören, der zu hohe Beitrag — nach Ansicht solcher, die ihn ganz gut bezahllen können —, persönliche Reibereien untereinander, skrupelloses Drängen an die Futterschuppen —, alles dieses bildet noch den Hemmschuh für ein laeres vernünftiges Handeln mit den organisierten Mitarbeitern. Jeder mit gesundem Menschenverstand in den Verband neu eingetretene Kollege erfährt sofort die Notwendigkeit einer Remedur in seiner Lebenshaltung. Dadurch war es auch im verflochtenen Jahre möglich, einige Lohnbewegungen durchzuführen und in der Agitation Fortschritte zu machen. Die Anzahl der Zahlstellen wurde von 11 auf 13 gebracht. Neugegründet wurden im Monat Mai Grünberg, im November Oberneulirch O.-L. An Maßnahmen waren im Berichtsjahr 231 zu verzeichnen, denen allerdings 101 Austritte gegenüberstehen. Die Zahl der Abreisenden nach dem Innern des Reiches überwiegt immer noch bedeutend die Anzahl der Zugeressenen; trotzdem muß anerkannt werden, daß eine größere Seßhaftigkeit im Gau Platz greift.

Agitationstouren mit Versammlungen und Hausagitation wurden außer in den Zahlstellen unternommen nach Deutzen O.-S., Bunzlau, Freiburka, Gleiwitz, Greiffenberg, Hirschberg, Jauer, Kattowitz, Lauban, Keiße, Oppeln, Reichenbach in Schlef., Sagan, Schneidwitz, Waldenburg-Lehmswasser, Zabrze und Zittau. Fast in allen genannten Städten haben wir Einzelmitglieber. Es ist zu konstatieren, daß, nachdem die Kollegen einzigermaßen ihre wenig beweisenswerte Lage begriffen haben, sie abreisen.

Schneidwitz mit 5 Mitgliedern hat Aussicht, in kurze Zahlstelle zu werden. Die Innungsgehilfen derselbst gehören noch in der Mehrzahl dem Katholischen Gesellenverein an. Auch der christliche Verband gibt sich Mühe, die jüngeren Kollegen zu gewinnen. Die Zahlstellenmöglichkeit ist noch in Bromberg, Gleiwitz, Waldenburg-Lehmswasser und Zittau zu verzeichnen. Nebenher gehört aber eine mühsame und zeitraubende Arbeit dazu, diese Kollegen von ihren Vorurteilen zu befreien. Die Hirschberger Kollegen wurden der benachbarten Zahlstelle Erdmannsdorf zugeführt. Eine große Anzahl der Greiffenberger und Leichter Weissenriemenarbeiter und der Spielwarenfabrik in Wignitz erklärt, bei dem hohen Einheitsbeitrag nicht beitreten zu können, da ihre 13, 14 und 15 Mk. Wochenverdienste eine solche Ausgabe nicht betragen.

In Waldenburg-Lehmswasser und in Zittau wird ein erheblicher Prozentsatz Ausländer beschäftigt. Aus Furcht, daß die Organisation in letztgenannten beiden Orten Fuß fassen könnte, scheuen sich die Unternehmer nicht im geringsten, die sogenannten „böhmischen“ Sattlergehilfen mit der sofortigen Ausweisung zu bedrohen. — Beispielsweise in Lehmswasser, wo wir vor vielen Jahren eine Zahlstelle besaßen, sind es die Herren Gebrüder Fischer, Treibriemensfabrik, welche das Monopol für Seistesver-gewaltigung in Erbpacht haben. Jeder neu Eintretende muß sofort der Fabrikfeuerwehr und dem Militärverein beitreten. Ungählige Uebungen, patriotische Feiern und Sonntags geschlossener Kirchgang bilden die Zerstreuung der circa 15 Sattler. Die Agitation ist dort äußerst schwierig, da die vielen Gerber und Hilfsarbeiter nicht organisiert sind. Trotzdem werden wir uns nicht abhalten lassen,

immer wieder durch Wort und Schrift die Kollegen zur besseren Erkenntnis ihrer miserablen Lage zu bringen.

Ein Flugblatt in 1000 Exemplaren, betitelt: „Ein Mahnruf an alle Sattlergehilfen usw.“, wurde im Gau verteilt. Der schriftlichen Agitation wurde genügende Aufmerksamkeit geschenkt. Gegen 1039 Kollausgänge waren zu verzeichnen, außerdem für die Zahlstelle Görlitz 754 Schriftstücke verschiedener Art.

Essentielle Versammlungen wurden in sämtlichen Zahlstellen abgehalten. In Breslau und Görlitz referierte im Februar unser Zentralvorstehender Kollege Blum in gut besuchten Versammlungen.

In Görlitz war zu diesem Zwecke die Polizei mobil gemacht, außerdem die gefandten Spindel der Firma Arnade. Durch den Verrat dieser Gentlemen, welche übrigens eine kräftige Absicht in der Versammlung erlebten, traf die Firma ihre bekannten Maßnahmen.

Auf Veranlassung des Zentralvorstandes unternahm der Gauleiter vom 1. bis 6. März eine Agitationstour nach dem Gau Leipzig. In Freiberg, Chemnitz, Weida, Gera, Leipzig und Halle wurden gut besuchte Versammlungen abgehalten, welche zusammen 18 Aufnahmen zeigten.

Die Generalversammlung in Münden zerlegte eine Menge Arbeit und Wünsche der schlesischen Zahlstellen. So stand u. a. die Einführung der Staffelleistungsbeiträge und die Gauübergang von Görlitz nach Breslau an erster Stelle.

### Aus unserem Beruf.

Zur Nachahmung empfohlen! Unter den zur Tarifbewegung der Portefeuller- und Reiseartikelfabrikindustrie im Jahre 1911 gestellten Forderungen der Arbeiterschaft bezw. dem von uns eingereichten Vertragsentwurf befand sich bekanntermaßen auch das berechtigte Verlangen nach einem jährlichen Erholungsurlaub, welcher längere Zeit in einem Betrieb beschäftigten Kollegen unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden sollte. Die Lohnkommission ging damals von dem Standpunkt aus, daß bewährten Arbeitern, und um solche handelt es sich wohl, nur nach längerer Beschäftigungsdauer in einem Betrieb, die paar Tage Ruhe und Erholung wohl zu gönnen sind, wie auch die Gewährung des Urlaubs dem Interesse der Herren Fabrikanten nicht widerstreitet, weil der Arbeiter nach dieser kurzen Paß wieder um so fruchtbarer und neugekäftet an seine Pflicht geht und dem Arbeitgeber die wenigen Tage Lohnverlust so bald wieder mit Zinsen einbringt. Einsichtige Unternehmer haben diese Tatsache auch schon begriffen und ihren Arbeitern mehr-tägige Ferien gewährt. Zwar haben unsere Unter-nnehmer bei den Tarifverhandlungen im Jahre 1911 die allgemeine Feriengewährung als eine Bestimmung des Tarifvertrages für die Portefeuller- und Reiseartikelfabrikindustrie abgelehnt, dabei aber ver-sprochen, diese Sache einer wohlwollenden Prüfung zu unterziehen und wenn es irgend angängig sei, im Laufe der Vertragsdauer Ferien zu bewilligen. Damit geht es allerdings nur langsam vorwärts und das sozialpolitische Verständnis vieler Fabrikanten ist noch nicht bis zur Feriengewährung an ihre Arbeiter geblieben, aber es muß doch anerkannt werden, daß schon eine Anzahl Unternehmer dem Versprechen von 1911 nachgekommen sind. So haben wir schon jetzt in verschiedenen Geschäften einen bezahlten Sommerurlaub von 3 bis 6 Tagen und diese einsichtigen Fabrikanten haben damit gewiß keine schlechten Erfahrungen gemacht. Immer mehr Fabrikanten ringen sich so zu der Erkenntnis durch, daß auch dem Arbeiter einige Tage zur Ruhe und Erholung gebühren.

Zu diesen ist in letzter Zeit auch die Firma Heinrich Treffer, Offenbach a. M., hinzugekommen. In ihrer mit dem 1. Juni d. J. in Kraft getretenen, neuen Arbeitsordnung heißt es: „Städ- und Reislohnarbeiter, welche 6 Jahre und länger bei uns tätig sind, erhalten eine Woche Urlaub unter Zahlung ihres durchschnittlichen Arbeitsverdienstes.“ Ebenso wird dort der Karfreitag und der zweite Pfingstfeiertag bezahlt. Auch wird der Arbeits-lohn für den zweiten Weihnachts- und Ofterfeiertag unter der Bedingung gezahlt, daß hier am dritten Feiertag gearbeitet wird.

Was hier die Firma Treffer und vor ihr schon andere Firmen getan haben, sollte man von allen Firmen erwarten dürfen. Insbesondere aber von denen, die als Weltfirmen in der Offenbacher Lederwarenindustrie die erste Geige spielen und sich bei jeder Gelegenheit ihres sozialpolitischen Verständnisses rühmen. Mögen sich die Herren ihres 1911 gegebenen Versprechens freundlichst erinnern und ihr damals so oft im Munde geführtes Arbeiterwohlwollen endlich betätigen. Darum sei das aner-kennenswerte Beispiel der Firma H. Treffer und der anderen Firmen, die Arbeiterferien bewilligt haben, allen Herren Unternehmern, welche sich damit noch im Rückstande befinden, zur Nachahmung an-gelegentlich empfohlen. C. S.

Streiks und Lohnbewegungen.

Aussperrung in der Hanauer Glaisbranche. Der zwischen dem Deutschen Buchbinderverband und den Hanauer Glaisfabrikanten im Jahre 1910 abgeschlossene Tarifvertrag läuft am 1. August d. J. ab. Bei der innerhalb der Vertragsdauer erheblich veränderten Lebenshaltung der Arbeiterklasse war es selbstverständlich, daß die Hanauer Glaisarbeiterklasse, welche zum Teil auch in unserem Verbandsorganisiert ist, neue Lohnforderungen stellte. Dieselben wurden vom Buchbinderverband in Form von Änderungsanträgen eingereicht und dürfen als recht minimal bezeichnet werden. Trotzdem fanden sie bei den Herren Fabrikanten, welche sich inzwischen der Schornsteinervereinigung angeschlossen haben nicht das geringste Entgegenkommen. Im Gegenteil, die Hanauer Glaisfabrikanten (es sind welche dabei mit 3 Geschäften) lebten jede Verhandlung mit dem Buchbinderverband hochmütig ab. Man merkt sofort, woher die auf einmal so harten Herren ihre Weisungen empfangen. Auch von Schwabegericht und Einigungsamt wollen die Hanauer Fabrikanten nichts wissen. Jetzt lancieren sie in die Presse, die Verhandlungen hätten sich zerklüftet (siehe „Eisenbl.“ vom 22. Juli 1913), trotzdem es doch durch die Schuld der Unternehmer zu gar keinen Verhandlungen gekommen ist. Mit für den 1. August in Aussicht gestellten Vorkonzultationen von 1 bis 2 Pf., in vereinzelten Fällen 3 Pf. pro Stunde, bei welchen Zulagen sie außerdem noch sorgfältige Auslese hatten wollten, versuchten sie lediglich die Arbeiter zu föhren und zu zerplütern. Da sie mit dieser Spekulation auf die Dummheit der Arbeiterklasse kein Glück hatten, haben sie ihre vorher geäußerte Drohung wahr gemacht und allen Arbeitern zum 1. August die Arbeit aufgekündigt. Das ist geschehen, ohne daß man auch nur den Versuch einer Verständigung gemacht hätte, zu welcher die Verbandsvertreter jederzeit bereit waren und auch heute noch sind. Lassen die Herren bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht noch mit sich reden, so ist die gesamte Hanauer Glaisarbeiterklasse, so ist ihr auch unsere Kollegen mit dem 1. August d. J. ausgesperrt. „Wollen die Hanauer Glaisfabrikanten den Kampf, so sollen sie ihn haben“, das war die Parole der am 22. Juli im Hanauer Gewerkschaftshaus stattgefundenen Versammlung. Die Hanauer Glaisarbeiterklasse, gleichviel ob im Buchbinder-, Sattler- und Portefeuille- oder Holzarbeiterverband organisiert, steht den Hebergriffen der Unternehmer einig und geschlossen gegenüber. Sie haben das Recht und die Meinung jedes unabhängig denkenden Menschen auf ihrer Seite und werden den ihnen brutal aufgezwungenen Kompromiß zu führen wissen. C. S.

Internationale Vereinigung der Sattler und verwandten Berufsgenossen.

Der Zentralverband der Wagenarbeiter von Belgien teilt folgendes mit:

Wir haben in Erfahrung gebracht, daß die Wagenfabriken von Brüssel und Antwerpen versuchen, in Deutschland und besonders in Berlin Wagenarbeiter anzuwerben. Wir teilen Ihnen deshalb mit, daß die Wagenarbeiter der beiden genannten Städte seit dem 2. Mai im Streik stehen. Nachstehend geben wir die Liste der hestreichsten Firmen:

- Van Den Plas, rue saint Michel 32, Woluwe saint Pierre. D'eteren, rue du Mail 50 a 60, Ixelles. Snutsel, L. rue du Page 85, Ixelles. Driessens, rue de l'ermite 77, Ixelles. Et. Generaux, rue de l'aqueduc, rue Arm. Campenhout, Ixelles. De Ruyter, de la Senne 125, Bruxelles. Snutsel, rue de l'activite 9, Bruxelles. Snutsel, rue Stévin 59, Bruxelles. Francau, rue du Mayl 92, Ixelles. Timmetmans, rue du Page 87, Ixelles. Marousé, rue Americaine 101, Ixelles. Meuris, rue Joseph 11, Bruxelles. Delsart, rue du Defrooi, Saint Josse. Van Den Plas, rue Van Brée, Anvers, rue du telegraphie 14, Molenbeek.

Sie werden jedenfalls aus der deutschen Presse erfahren haben, daß es sich in unserem Kampfe um die Verteidigung des Koalitionsrechtes handelt; wir rechnen daher auf Eure Solidarität und hoffen, daß kein Arbeiter in Brüssel Arbeit annimmt, bevor wir nicht von einer Aenderung der Situation Mitteilung gemacht haben.

Entsprechend dem Wunsche der belgischen Wagenarbeiter werden die deutschen Berufsgenossen gebeten, keine Arbeit in Brüssel und Antwerpen anzunehmen, ohne sich zuvor mit der zuständigen Organisation „Union centrale des Ouvriers de la Voiture de Belgique, Brüssel, Maison du Peuple“ in Verbindung gesetzt zu haben. Der internationale Sekretär: Joh. Sassenbach.

Korrespondenzen.

Königsberg. (E. 23. 7.) In unserer letzten aufbegehrenden Mitgliederversammlung im neuen Vereinslokal, Altstädtische Wegstr. 44, gab der Vorsitzende den Vorstandsbericht. Es haben im letzten Vierteljahre 3 Mitglieder und eine öffentliche Versammlung sowie 5 Werksattföhungen stattgefunden. Die Geschäfte des Vorstandes wurden in 3 Sitzungen erledigt. Aus der Abrechnung des Kassierers ging hervor, daß wohl die Mitgliederzahl, aber nicht in dem Maße die Beiträge gestiegen sind. Die Mitgliederzahl stieg nämlich von 64 auf 75. Die Kollegen wurden aufgefordert, ihre Beiträge pünktlich zu entrichten. Nachdem noch Kollege Dietrich über Verwaltung und Agitation berichtet hatte, waren alle Kollegen mit der geleiteten Arbeit zufrieden. Aus dem Gauerbericht war zu ersehen, daß durch den niedrigen Beitrag in der Provinz ein großer Teil der Kollegen dem Verbands beizutreten sind. Die Tour des Gauer's Kollegen Brenzel war nicht umsonst, da in verschiedenen Städten, in denen wir solange keine Verbindung hatten, ein Teil für uns gewonnen ist. Durch das Vorgehen der Organisation in verschiedenen Werkstätten ist eine Verbesserung der Verhältnisse eingetreten. Bei der Firma Bennowitz erzielten die Kollegen durch ihr geschlossenes Vorgehen einen schönen Erfolg, wodurch sie ihren Wochenverdienst um durchschnittlich 3,40 Mark erhöhten. Dasselbe trifft auch bei der Wagenfabrik Densch zu, wo die Kollegen die Arbeitszeit auf 54 Stunden herabsetzten und den Stundenlohn in Durchschnitt um 4 1/2 Pf. erhöhten. In beiden Fällen kam es nicht zum Tarifabschluß, doch durch unablässige Arbeit werden wir in absehbarer Zeit das Ziel erreichen.

Kollegen, aus diesen Erfolgen könnt ihr sehen, daß die Arbeit, die ihr für die Organisation leistet, euch immer zugute kommt. Darum Kollegen, erlahmt nicht und werbet unablässig Mitglieder für die Organisation.

Fechenheim. (E. 26. 7.) Nachdem eine Versammlung am 22. Juni d. J. beschlossen hatte, am hiesigen Orte wieder eine selbständige Verwaltungsstelle unseres Verbandes zu gründen und die neue Ortsverwaltung wählte, befragte sich die am 21. Juli stattgefundene Versammlung mit dem Ausbau der neuen Verwaltungsstelle. War man sonst gewöhnt, 4 bis 6 Kollegen in der Versammlung zu sehen, so fanden sich diesmal schon mehr ein, was wir wohl als ein gutes Zeichen für die Zukunft gelten lassen können. Es wurde beschlossen, unsere Versammlungen regelmäßig am zweiten Montag im Monat abzuhalten und in der Verbandszeitung sowie „Krautfurter Volkstimme“ darauf hinzuweisen. Die Meldungen bei Arbeitslosigkeit und Krankheit haben bei Kollegen Karl Schmidt, Heingaben 6 zu geschehen, wofür auch die Unterstützung ausbezahlt wird und zwar freitags abends von 7 1/2 bis 8 Uhr. Alle anderen Geschäfte erledigt der Vorsitzende Hans Brel, Steinäckerstr. 4 I. Außerdem nahm die Versammlung noch den Bericht vom Gewerkschaftsrat entgegen. Als Delegierte für das Kartell wurden die Kollegen Hans Brel und Jean Kiefer gewählt. Hoffen wir, daß das Interesse der hiesigen Kollegen anhält, damit wir das nächstemal eine noch besser besuchte Versammlung haben.

Aufruf!

Seit Ende April ist der Kollege Otto Thiel geb. am 3. Januar 1880 zu Berlin, Beruf Linooleumleger und Teppichnäher, aus der Verwaltungsstelle Berlin spurlos verschwunden. Wir bitten alle diejenigen, die den jetzigen Aufenthaltsort des Kollegen kennen, eine diesbezügliche Mitteilung an uns gelangen zu lassen. Verwaltungsstelle Berlin.

Briefkasten der Redaktion.

M. S. München. Die Veröffentlichung von Versammlungsberichten der Zentralfrankensache müssen wir aus räumlichen Gründen ablehnen.

Adressenänderungen.

- Fechenheim. B. G. Brel, Steinäckerstr. 4. K. Karl Schmidt, Heingaben 6. Bischofsheim. B. Joh. Seib, Hintergasse 36. K. Joh. Grimm. Bergen. B. Fris Hölbel, Bilsbeckerlandstraße. K. Hein. Wisler, Steingasse 15. Gutsheim. B. Konrad Schwarz, Frießstr. 50. K. Jean Vingemer, Regelbahnstr. 34. Dresden. Die Kassengeschäfte für Dresden führt jetzt B. Hermann Richter, Dresden-N., Böhmische Straße 9 I.

Sterbetafel.

Eberfeld. Louis Zimmer, Militärsattler, freiwillig aus dem Leben geschieden. Ehre seinem Andenken!

Verfallungskalender.

(Unter dieser Rubrik veröffentlicht wir kostenlos diejenigen Versammlungsanzeigen, die bis zum Redaktionsstich bei uns eintreffen.)

- Kaden. Sonntag, den 10. August, vormittags 11 Uhr, bei Zohnen.
Paderborn. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Stadt Zunan“.
Berlin. Branchenversammlungen. Gefährtenbranche: Donnerstag, den 7. August, abends 8 1/2 Uhr, im „Gewerkschaftshaus“, Engelauer 15.
Freiwilligenbranche: Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, in Schulz's Prachtstraße, Klingstraße 17, Eingang Adnissgraben.
Portefeuille- und Reiseartikelbranche: Mittwoch, den 6. August, abends 5 1/2 Uhr, bei Graumanns, Raumbstr. 27.
Militärbranche: Mittwoch, den 6. August, abends 6 Uhr, in den Prachtstraßen Alt-Berlin, Blumenstr. 10.
Linooleumleger und Teppichnäher: Mittwoch, den 6. August, abends 8 1/2 Uhr, bei Reichardt, Grünstr. 21.
Wagenbranche: Mittwoch, den 6. August, abends 8 1/2 Uhr, im „Gewerkschaftshaus“, Engelauer 14/15.
Eisenmöbel- und Lederstuhlpolierer: Donnerstag, den 7. August, abends 8 1/2 Uhr, im „Graphischen Vereinshaus“, Alexanderstr. 44.
Dona. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Deutscher Hof“.
Bremerhaven. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, Langestr. 18.
Eberfeld. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Volkshaus“, Handbuckelstraße.
Erfurt. Dienstag, den 5. August, abends 8 1/2 Uhr, Johannesstr. 10.
Effen-Ahr. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Eifelturn“, Kajanienallee.
Gelsenkirchen. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr.
Görlitz. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Goldenes Kreuz“.
Hagen i. W. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Zum Markauer“.
Halle. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, im „Volkspark“.
Hiel. Dienstag, den 5. August, abends 8 1/2 Uhr, „Gewerkschaftshaus“.
Mannheim. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, Rest. z. Bergstraße, S. 4.
Mülheim-Ahr. Samstag, den 9. August, abends 9 Uhr, „Hollenberg“.
München. Samstag, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Kampgarten“.
Nürnberg. Montag, den 4. August, abends 8 1/2 Uhr, „Gewerkschaftshaus“.
Potsdam. Donnerstag, den 7. August, abends 8 1/2 Uhr, Kaiser-Wilhelmstr. 38.
Verden. Sonnabend, den 9. August, abends 8 Uhr, „Dopfenblüte“.
Wiemar. Sonnabend, den 9. August, abends 8 1/2 Uhr, „Arbeiterheim“.

Anzeigen.

Tüchtige Wagenfettler

werden für sofort in dauernde Beschäftigung gesucht.

Aug. Nowak, Karosserie-u. Wagenfabrik, Rangstr. 1. Ca.

Wer die Adresse des Mitgliedes, Köffermacher

Vaul Vogel,

geb. 1894 zu Chemnitz, weiß, wird ersucht, dieselbe dem Verband der Sattler, Berlin SO, Brückenstraße 10 b, mitzuteilen.

Tüchtiger Helmlackierer,

an selbständigen Arbeiten gewöhnt, der garantiert prima Helm haben herstellen kann, wird bei gutem Wochenlohn sofort gesucht. Offerten unter 456 an die Expedition dieses Blattes.

Gesucht ein geschickter

Manfchettendrucker

für Großstadt Norddeutschlands. Offerten sub. 459 an die Expedition dieses Blattes.

Tüchtige Portefeuille

für Automobil-Recessaire und Kofferarbeit für dauernden, gutbezahlten Wochenlohn gesucht.

Ferdinand Lutz, Lederwarengeschäft, Offenbach a. M., Mainstr. 17.